

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง โดยได้วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, F-test และ LSD มีผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F – test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบล
ศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง**

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบล
ศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
	130	100.00
1. เพศ		
ชาย	68	52.30
หญิง	62	47.70
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	18	13.80
26 – 35 ปี	72	55.40
36 – 45 ปี	32	24.60
46 ปีขึ้นไป	8	6.20
3. สถานภาพ		
โสด	54	41.50
สมรส	68	52.30
หม้าย / หย่าร้าง	8	6.20
4. ระดับการศึกษา		
ไม่เกินมัธยมศึกษา / ปวช.	39	30.00
ระดับ ปวส. / อนุปริญญา	37	28.50
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	54	41.50
5. ตำแหน่ง/หน้าที่ทำงาน		
พนักงานเทศบาล	57	43.80
พนักงานจ้างทั่วไป	29	22.30
พนักงานจ้างภารกิจ	44	33.90

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
	130	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	8	6.20
5,001 – 10,000 บาท	99	76.20
10,001 – 20,000 บาท	18	13.80
20,001 ขึ้นไป	5	3.80
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	7	5.40
1 - 5 ปี	78	60.00
5 - 10 ปี	23	17.70
มากกว่า 10 ปี	22	16.90
8. ภูมิลำเนา		
อ่างทอง	113	86.90
ต่างจังหวัด	17	13.10

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็น เพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 อายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.40 สถานภาพ สมรส 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน พนักงานเทศบาล 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท 99 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และภูมิลำเนา จังหวัดอ่างทอง 113 คน คิดเป็นร้อยละ 86.90

**ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง**

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง ดังแสดงในตาราง 2-9

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูงจึงจะทำได้สำเร็จ	3.73	.66	มาก
2. งานมีขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน มากและ มีความยุ่งยากซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน	3.32	.76	ปานกลาง
3. ต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่แทรก เข้ามาโดย ไม่คาดคิดในแต่ละวันมากจน เพิ่มภาระ จากงานหลักที่รับผิดชอบอยู่	3.45	.92	มาก
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ ไม่สามารถ รับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ด้วยตัวเอง	3.12	.95	ปานกลาง
รวม	3.40	.82	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นงานมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากและมีความยุ่งยากซับซ้อนในแต่ละขั้นตอนและลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ ไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคน ได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.40	.90	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนด ผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน	3.34	.86	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการกระจายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตาม ตำแหน่ง	3.36	.88	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการจัดระบบงานให้บุคลากร เรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม	3.49	.86	มาก
5. หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเหมาะสมพร้อมตรวจสอบความถูกต้อง อย่างเสมอ	3.50	.83	มาก
6. การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับ ภาระงานหลักของบุคลากรและความจำเป็น ของหน่วยงาน	3.59	.83	มาก
รวม	3.45	.86	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน และหน่วยงานมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในส่วนที่รับผิดชอบมีปริมาณเพียงพอ ต่อการทำงาน	3.50	.66	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อ การทำงาน	3.51	.66	มาก
3. สภาพแวดล้อมของที่สถานที่ทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย สวยงามและ สะดวกสบายต่อการทำงาน	3.50	.68	มาก
4. หน่วยงานได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการติดต่อประสานงานและ บริการแก่ผู้ใช้บริการได้อย่างเหมาะสม	3.50	.74	มาก
5. ได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อ ประสานงานระหว่างหน่วยงาน	3.56	.62	มาก
6. หน่วยงานได้จัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยอื่น ๆ ใช้อย่างเหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อทุกคน	3.34	.78	ปานกลาง
รวม	3.49	.69	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น หน่วยงานได้จัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยอื่น ๆ ใช้อย่างเหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .78)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ฝึกงาน ตามความเหมาะสม	3.46	.91	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในการทำงานที่เหมาะสมกับผลงาน	3.40	.83	มาก
3. ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ตามความรู้ความสามารถและความเป็นธรรม	3.26	.96	ปานกลาง
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ ได้รับความก้าวหน้า	3.50	.81	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.44	.83	มาก
รวม	3.41	.87	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามความรู้ความสามารถและความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = .96)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่สามารถ สร้างความร่วมมือในการทำงานของ บุคลากรในหน่วยงาน	3.70	.78	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีใน เรื่องส่วนตัว	3.69	.82	มาก
3. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ใช้เหตุผลในการทำงาน	3.32	.71	ปานกลาง
4. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ ในการทำงาน	3.39	.62	ปานกลาง
5. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีการทำงาน เป็นทีม	3.50	.75	มาก
6. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและช่วยกัน แก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.38	.75	ปานกลาง
รวม	3.49	.74	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้ร่วมงาน
ส่วนใหญ่ใช้เหตุผลในการทำงาน ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน และผู้ร่วมงาน
ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.43	.75	มาก
2. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ดี	3.40	.78	มาก
3. การให้ค่าตอบแทนล่วงเวลาเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	3.19	.85	ปานกลาง
4. สวัสดิการที่ จัดให้ แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.43	.80	มาก
รวม	3.36	.80	ปานกลาง

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้าน
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .80) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น
การให้ค่าตอบแทนล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = .85)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน

ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความ มั่นคง	3.56	.80	มาก
2. อาจถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่โดยไม่ สามารถปฏิเสธได้	3.12	.99	ปานกลาง
3. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่เทศบาลตำบล	3.97	.71	มาก
4. มีความภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่ปฏิบัติ	3.93	.71	มาก
รวม	3.64	.80	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น อาจถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่โดยไม่สามารถปฏิเสธได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = .99)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน

ปัจจัยแต่ละด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.40	.82	มาก
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.45	.86	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.49	.69	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.41	.87	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.49	.74	มาก
6. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.36	.80	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน	3.64	.80	มาก
รวม	3.46	.80	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .80)

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลเจ้าโรงทอง
จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ในการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/หน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานและ ภูมิลำเนา กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน แสดงรายละเอียดในตาราง 10-28 โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 68)		หญิง (n = 62)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	3.49	.49	3.31	.60	1.868	.053
2. นโยบายและ การบริหารงาน	3.36	.77	3.65	1.02	-1.857	.371
3. สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	3.47	.52	3.61	1.04	-.987	.336
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.36	.75	3.47	.64	-.887	.448
5. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.55	.51	3.44	.58	1.152	.173
6. ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.29	.67	3.44	.60	-1.326	.830
7. ความมั่นคงและความพอใจ ในงาน	3.58	.56	3.71	.50	-1.336	.496

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ทั้ง 7 ด้าน แสดงว่าพนักงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม อายุ

ระดับความคิดเห็น	α	Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.479	3	.160	.526	.665
	ภายในกลุ่ม	38.288	126	.304		
	รวม	38.767	129			
2. นโยบาย และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.916	3	1.305	1.609	.191
	ภายในกลุ่ม	102.250	126	.812		
	รวม	106.166	129			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.747	3	2.916	4.870	.003*
	ภายในกลุ่ม	75.437	126	.599		
	รวม	84.184	129			
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.619	3	1.540	3.289	.023*
	ภายในกลุ่ม	58.984	126	.468		
	รวม	63.603	129			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.810	3	.603	2.065	.108
	ภายในกลุ่ม	36.828	126	.292		
	รวม	38.639	129			
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.984	3	.328	.788	.503
	ภายในกลุ่ม	52.410	126	.416		
	รวม	53.394	129			
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.946	3	.982	3.624	.015*
	ภายในกลุ่ม	34.141	126	.271		
	รวม	37.087	129			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	67.160	3	.564	.713	.813
	ภายในกลุ่ม	7.917	126	.792		
	รวม	75.077	129			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงาน มีอายุแตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure ได้ผล ดังตาราง 12-14

ตาราง 12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 25 ปี				
26 – 35 ปี	.7361*			
36 – 45 ปี	.5955*			
46 ปีขึ้นไป				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.7361) พนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่า (.5955) พนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 25 ปี				.6444*
26 – 35 ปี				.7028*
36 – 45 ปี				
46 ปีขึ้นไป				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่า (.6444) พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่า (.7028) พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตาราง 14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 25 ปี				
26 – 35 ปี				.5590*
36 – 45 ปี				
46 ปีขึ้นไป				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน มากกว่า (.5590) พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม สถานภาพ

ระดับความคิดเห็น	α	Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.333	2	.167	.551	.578
	ภายในกลุ่ม	38.434	127	.303		
	รวม	38.767	129			
2. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.184	2	.092	.110	.896
	ภายในกลุ่ม	105.982	127	.835		
	รวม	106.166	129			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.192	2	.596	.912	.404
	ภายในกลุ่ม	82.992	127	.653		
	รวม	84.184	129			
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.800	2	.400	.809	.447
	ภายในกลุ่ม	62.802	127	.495		
	รวม	63.603	129			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.178	2	.089	.295	.745
	ภายในกลุ่ม	38.460	127	.303		
	รวม	38.639	129			
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.143	2	.072	.171	.843
	ภายในกลุ่ม	53.251	127	.419		
	รวม	53.394	129			
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.802	2	.401	1.404	.249
	ภายในกลุ่ม	36.285	127	.286		
	รวม	37.087	129			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ทั้ง 7 ด้าน แสดงว่าพนักงานมีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น	α	Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.624	2	.812	2.776	.066
	ภายในกลุ่ม	37.144	127	.292		
	รวม	38.767	129			
2. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.969	2	.484	.585	.559
	ภายในกลุ่ม	105.197	127	.828		
	รวม	106.166	129			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.337	2	.669	1.025	.362
	ภายในกลุ่ม	82.847	127	.652		
	รวม	84.184	129			
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.722	2	.861	1.767	.175
	ภายในกลุ่ม	61.880	127	.487		
	รวม	63.603	129			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.020	.064	.938
	ภายในกลุ่ม	38.600	127	.304		
	รวม	38.639	129			

ตาราง 16 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	α	Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.049	2	.525	1.273	.284
	ภายในกลุ่ม	52.345	127	.412		
	รวม	53.394	129			
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.672	2	.836	2.997	.053
	ภายในกลุ่ม	35.415	127	.279		
	รวม	37.087	129			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ทั้ง 7 ด้าน แสดงว่าพนักงาน มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน

ระดับความคิดเห็น	α	Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.146	2	1.073	3.720	.027*
	ภายในกลุ่ม	36.622	127	.288		
	รวม	38.767	129			
2. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.135	2	1.068	1.303	.275
	ภายในกลุ่ม	104.031	127	.819		
	รวม	106.166	129			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.215	2	1.608	2.521	.084
	ภายในกลุ่ม	80.969	127	.638		
	รวม	84.184	129			
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.045	2	3.022	6.669	.002*
	ภายในกลุ่ม	57.558	127	.453		
	รวม	63.603	129			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.004	.012	.988
	ภายในกลุ่ม	38.631	127	.304		
	รวม	38.639	129			
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.364	2	2.182	5.652	.004*
	ภายในกลุ่ม	49.030	127	.386		
	รวม	53.394	129			
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.289	2	1.644	6.179	.003*
	ภายในกลุ่ม	33.798	127	.266		
	รวม	37.087	129			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	95.533	2	.803	1.927	.126
	ภายในกลุ่ม	4.167	127	.417		
	รวม	99.700	129			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure ได้ผลดังตาราง 18-21

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน

ตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างภารกิจ
พนักงานเทศบาล			
พนักงานจ้างทั่วไป	.2175*		
พนักงานจ้างภารกิจ	.3303*		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานจ้างทั่วไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มากกว่า (.2175) พนักงานเทศบาล ส่วนพนักงานจ้างภารกิจมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มากกว่า (.3303) พนักงานเทศบาล

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตาม ตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน

ตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างภารกิจ
พนักงานเทศบาล			
พนักงานจ้างทั่วไป	.4903*		.3348*
พนักงานจ้างภารกิจ			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานจ้างทั่วไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่า (.4903) พนักงานเทศบาล และมากกว่า (.3348) พนักงานจ้างภารกิจ

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน

ตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างภารกิจ
พนักงานเทศบาล			
พนักงานจ้างทั่วไป	.4189*		
พนักงานจ้างภารกิจ			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานจ้างทั่วไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.4189) พนักงานเทศบาล

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความมั่นคงและความพอใจในงานจำแนกตาม ตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน

ตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างภารกิจ
พนักงานเทศบาล			
พนักงานจ้างทั่วไป		.3612*	
พนักงานจ้างภารกิจ			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่ง / หน้าที่ทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานจ้างทั่วไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน มากกว่า (.3612) พนักงานเทศบาล

ตาราง 22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น	α	Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.666	3	.555	1.886	.135
	ภายในกลุ่ม	37.101	126	.294		
	รวม	38.767	129			
2. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.752	3	.584	.705	.551
	ภายในกลุ่ม	104.414	126	.829		
	รวม	106.166	129			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.590	3	.863	1.333	.267
	ภายในกลุ่ม	81.594	126	.648		
	รวม	84.184	129			
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.215	3	1.405	2.981	.034*
	ภายในกลุ่ม	59.388	126	.471		
	รวม	63.603	129			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.200	3	.400	1.346	.263
	ภายในกลุ่ม	37.439	126	.297		
	รวม	38.639	129			
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.403	3	.801	1.979	.120
	ภายในกลุ่ม	50.991	126	.405		
	รวม	53.394	129			
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.061	3	.687	2.471	.065
	ภายในกลุ่ม	35.026	126	.278		
	รวม	37.087	129			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	39.173	3	.329	.878	.661
	ภายในกลุ่ม	3.750	126	.375		
	รวม	42.923	129			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure ได้ผลดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 5,000 บาท	5,001 – 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 5,000 บาท				1.1300*
5,001 – 10,000 บาท				.6800*
10,001 – 20,000 บาท				
20,001 ขึ้นไป				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือพนักงานที่มีรายได้ ไม่เกิน 5,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่า (1.1300) พนักงานที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่า (.6800) พนักงานที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป

ตาราง 24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.764	3	1.255	4.517	.005*
	ภายในกลุ่ม	35.003	126	.278		
	รวม	38.767	129			
2. นโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.939	3	.313	.375	.771
	ภายในกลุ่ม	105.226	126	.835		
	รวม	106.166	129			
3. สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.169	3	.056	.084	.968
	ภายในกลุ่ม	84.015	126	.667		
	รวม	84.184	129			
4. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง หน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.362	3	2.121	4.668	.004*
	ภายในกลุ่ม	57.241	126	.454		
	รวม	63.603	129			
5. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.039	3	.013	.043	.988
	ภายในกลุ่ม	38.599	126	.306		
	รวม	38.639	129			
6. ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.859	3	.286	.687	.562
	ภายในกลุ่ม	52.535	126	.417		
	รวม	53.394	129			
7. ความมั่นคงและ ความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.760	3	.587	2.093	.105
	ภายในกลุ่ม	35.327	126	.280		
	รวม	37.087	129			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	87.308	3	.734	2.446	.060
	ภายในกลุ่ม	3.000	126	.300		
	รวม	90.308	129			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure ได้ผลดังตาราง 25-26

ตาราง 25 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1 - 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ไม่เกิน 1 ปี		.6245*	.8339*	.5893*
1 - 5 ปี				
5 - 10 ปี				
มากกว่า 10 ปี				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มากกว่า (.6245) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี มากกว่า (.8339) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี และมากกว่า (.5893) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี

ตาราง 26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1 - 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ไม่เกิน 1 ปี			.6621*	.9143*
1 - 5 ปี				.4821*
5 - 10 ปี				
มากกว่า 10 ปี				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่า (.6621) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี และมากกว่า (.9143) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่า (.4821) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี

ตาราง 27 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ภูมิภาค

ระดับความคิดเห็น	ภูมิภาค				t	Sig.
	อ่างทอง		ต่างจังหวัด			
	(n = 113)		(n = 17)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	3.39	.54	3.50	.60	-.743	.424
2. นโยบายและการบริหารงาน	3.50	.94	3.47	.68	.155	.990
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.54	.84	3.50	.52	.177	.782
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.41	.70	3.42	.72	-.041	.750
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.51	.55	3.42	.56	.621	.837
6. ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.34	.63	3.52	.73	-.128	.789
7. ความมั่นคงและความพอใจใน งาน	3.60	.54	3.92	.47	-1.006	.319

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ทั้ง 7 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบล
ศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และ
เทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง ดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบล
ศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	ความถี่
1.	ต้องการให้ปรับอัตราเงินเดือน เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และค่าใช้จ่าย และให้มีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนนอกเวลา	12
2.	การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปตามกฎระเบียบ และเป็นธรรม และการอำนวยความสะดวกให้เท่าเทียมกัน	10
3.	บุคลากรบางท่านหน้าตาไม่ยิ้มแย้ม พูดจาไม่สุภาพ ต้องการให้พนักงาน หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสพร้อมให้บริการ	9
4.	ควรจัดให้มีการอบรมพนักงานใหม่ และ อบรมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในแต่ละงานเพื่อจะได้นำความรู้มาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง	7
5.	ควรจัดระเบียบของงานแต่ละแผนกให้เหมาะสมกับหน้าที่ และไม่ก้ำก่าย หน้าที่ซึ่งกันและกันแยกงานแต่ละแผนกให้ชัดเจน	5
6.	ควรสร้างขวัญและกำลังใจพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อจะได้ตั้งใจทำงานให้มีคุณภาพ	4
7.	ต้องให้มีการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ และอยากให้บรรจุแต่งตั้ง เพิ่มขึ้น	3
8.	ต้องการให้ปลูกต้นไม้มากกว่านี้ อาคารจะได้ร่มรื่น และซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือให้พร้อมใช้งานเสมอ	3

จากตาราง 28 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงาน คือ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามกฎระเบียบและเป็นธรรม การพัฒนาบุคลากร การจัดระบบงานให้มีคุณภาพ การสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน และการปรับภูมิทัศน์สำนักงานให้สวยงาม ร่มรื่น การเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมใช้งานเสมอ